

Sygnatura akt IV P 312/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Ryszard Sułtanowski

Ławnicy: R. H., M. D.

Protokolant Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **S. C. (1)**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w J.**

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda S. C. (1) na rzecz strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w J. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powód S. C. (1) w pozwie wniesionym przeciwko (...) sp. z o.o. w J. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z kosztami postępowania wg norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu pisma powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej od 1997 r. na stanowisku pracownika produkcyjnego. W dniu 11.12.2012 r. wręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. kradzież mienia pozwanego. Powód odmówił przyjęcia pisma, a późniejsza jego prośba o wydanie oryginału pisma zignorowana. Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę zawierało błędne pouczenie o terminie do złożenia odwołania do Sądu pracy, a mianowicie mówiło o 7 dniowym terminie, gdy z art. 264 § 2 kp wynika, że jest to termin 14 dniowy. Nadto zdaniem powoda, okoliczność uzasadniająca zwolnienie jest nieprawdziwa i nie została w żaden sposób przez pracodawcę uprawdopodobniona. Przemawia za tym kompletny brak konkretyzacji zarzutów względem mojej osoby w treści rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co stanowi naruszenie art. 30 § 4 kp. Podczas rozmowy z przedstawicielami pracodawcy, żaden z nich nie był przygotowany do rozmowy. W rozmowie zarzucono powodowi wynoszenie mienia, co miało zostać uwiecznione na monitoringu. Jednocześnie podawane były różne daty, w których miało dochodzić do domniemych kradzieży. W jednej ze wskazanych dat, tj. 07.11.2012 r., kiedy to miała mieć miejsce kradzież, nie było powoda w pracy, gdyż zgodnie z grafikiem był to dla niego dzień wolny od pracy. Powyższe podważa wiarygodność podstawy zwolnienia. Odmówiono także prośbie powoda odtworzenia zapisów monitoringu stanowiących podstawę rozwiązania stosunek pracy. W trakcie rozmowy powód został poinformowany, że do kradzieży mienia miało dojść także w dniach 6, 8 i 11 listopada 2012 r. Każdy z powyższych zarzutów, zdaniem powoda, jest niesłuszny. W dniach 6 i 11.11.2012 r. powód dokonywał pobrania rzeczy z zakładu na podstawie tzw. wypiski. W dniu 6.11. brał rzeczy we własnym imieniu, natomiast w dniu 11.11. na prośbę i w imieniu I. G. (1), P. D.

i P. K.. Osoby te pracują w innym zakładzie pozwanego w Ł. i ich dojazd do zakładu w J. był utrudniony. Pozwany w żaden sposób nie uprawdopodobnił zdarzeń, które stanowiły podstawę do rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pisma strona pozwana przyznała, że w dniu 11.12.2012 r. doszło do próby wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym wskazano jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez kradzież mienia pozwanej. Powód odmówił przyjęcia pisma, w związku z czym strona pozwana podjęła próbę doręczania go powodowi drogą pocztową. W związku z nieodebraniem go przez powoda, przesyłka została zwrócona stronie pozwanej. Odnosząc się do przyczyny rozwiązania stosunku pracy strona pozwana podniosła, że przyczyna ta jest prawdziwa. Kradzież mienia pracodawcy jest najcięższym naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i w związku z tym stanowi wystarczające uzasadnienie dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany podniósł także, że kodeks pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku uprawdopodobnienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy w dacie składania oświadczenia, lecz dopiero na etapie postępowania sądowego. Powód w treści uzasadnienia pozwu sam odnosi się w szczegółowy sposób do konkretnych zdarzeń, które zostały wskazane mu w trakcie rozmowy jaką odbył z pracodawcą. Tym samym nie sposób przyjąć, aby w niniejszej sprawie powód miał jakiegokolwiek wątpliwości co do konkretnych zachowań stanowiących przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Wynoszenie przez pracownika mienia pracodawcy w ilościach większych niż wynikało to z tzw. wypiski odnotowane zostało przez monitoring, będący na wyposażeniu zakład pracy. Po sprawdzeniu okazało się, że powód wynosił wypiskę w dniu 06.11.2012 r. bocznym wejściem. Następnie w dniu 11.11.2012 r. po zakończeniu zmiany powód wynosił ponownie wypiski w workach w ilościach niemożliwych do ustalenia przy pomocy monitoringu. Podczas rozmowy w dniu 11.12.2012 r. powód oświadczył, że wynosił wypiskę dla pracowników zakładu w Ł., tj. I. G. (1), P. K. oraz P. D.. Powód podpisał się na listach z wypiskami nazwiskami tych osób. I. G. (1) odebrała wypiskę osobiście w dniu 06.11.2012 r., potwierdzając to własnoręcznie podpisem.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód S. C. (1) był zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o. o. w J. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 14.04.1997 r. na stanowisku pracownika produkcyjnego.

dowód: świadectwo pracy cz. C akt osobowych

W dniu 11.12.2012 r. odbyło się spotkanie powoda z J. K., R. K. (1) oraz J. G.. Celem spotkania było wyjaśnienie wynoszenia przez pracowników produktów z zakładu na tzw. wypiski. Wypiski polegały na nieodpłatnym przekazywaniu przez pracodawcę pracownikowi jednego wybranego przez niego artykułu raz na jakiś czas. Pracownik dokonywał wyboru tego artykułu a następnie pobierał go z zakładu za potwierdzeniem odbioru. R. K. (2) od jednego z pracowników dowiedział się, że niektórzy z pracowników wynoszą większą ilość towarów z zakładu niż to jest dozwolone. W związku z tą informacją przejrano zapis monitoringu. W wyniku przejrzenia nagrań ustalono, że jedną z osób wynoszących z zakładu w większej ilości towar był powód. Podczas spotkania powód oświadczył, że wynosił towar za inne osoby, które pracowały w zakładzie w Ł., tj. I. G. (1), P. D. oraz P. K.. Na liście potwierdzającej otrzymanie wypiski podpisywał się nazwiskami tych osób. I. G. (1) pobrała osobiście wypiskę w dniu 06.11.2012 r., natomiast P. D. oraz P. K. w ogóle nie pobierali wypiski ani nikogo do tego nie upoważniali.

dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę cz. C akt osobowych

zeznania świadka S. K. k. 66

zeznania świadka P. D. k. 58

zeznania świadka P. K. k. 59

lista osób pobierających wypiski k. 28-38

Podczas spotkania w dniu 11.12.2012 r. wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – kradzież mienia zakładu pracy. Oświadczenie to zostało powodowi odczytane. Powód odmówił przyjęcia pisma z tym oświadczeniem.

dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę cz. C akt osobowych

zeznania świadka S. K. k. 66

Wynagrodzenie powoda wynosiło 4006,38 zł

dowód: zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia k. 39

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodem na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp podstawę roszczenia powoda stanowił art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, przy czym o przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu - stosownie do żądania pracownika orzeka Sąd pracy.

Przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych ujęta została w treści art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, przy czym przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z treści ww. przepisu oraz z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. W doktrynie oraz orzecznictwie podkreśla się, iż takie zachowanie pracownika, które uzasadniałoby rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, musi stanowić naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Takimi zagrożeniami może być w szczególności narażenie na szkodę mienie pracodawcy, czy też świadome działanie przeciwko interesom pracodawcy (jak np. kradzieże, przywłaszczenie). Punktem wyjścia dla oceny podstawowych obowiązków pracownika jest art. 100 k.p., przy czym należy mieć na względzie, iż katalog obowiązków pracowniczych, zawarty w ww. przepisie ma charakter otwarty, a ponadto istnieją również obowiązki pracownicze określone w innych przepisach prawa pracy. Wśród obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 k.p. wymienia się m.in. obowiązek dbałości o mienie pracodawcy (pkt 4) oraz obowiązek przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (pkt 2).

Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy, w szczególności zeznania powoda oraz świadków S. K., P. D. oraz P. K. dowodzą, że powód miał świadomość przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz naganności swego postępowania. Powód S. C. (2) zeznał, że był przesłuchiwany w dniu 11.12.2012 r. przez J. K. oraz J. G., podczas którego został oskarżony o kradzież mienia i podrabianie podpisów. Przyznał wtedy, że pobrał wypiski za siebie oraz trzy inne osoby (K. K. oraz P. K. i P. D.), a także że przy wynoszeniu tych produktów z zakładu podpisał się nazwiskami tych osób. Podczas tej rozmowy zarzucono powodowi, że wynosił wypiski z zakładu w dniach 6, 7 i 11 listopada 2012 r. Powód wyjaśnił wtedy, że w dniach 6 i 7 listopada nie było go w pracy, ale przyznał, że pobrał wypiski w dniach 06 i 11.11.2012 r. Dodał, że robił to od ok. 5 lat, zawsze podpisując się cudzym nazwiskiem. Powyższe zeznania powoda przeczą jego twierdzeniom, co do braku jego świadomości o przyczynie rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu, przyczyny te w sposób co najmniej dostatecznie zrozumiały dla powoda zostały wyjaśnione podczas spotkania w dniu 11.12.2012 r. Powód miał zatem świadomość odnośnie stawianych mu zarzutów oraz czasu i miejsca ich popełnienia. Jednocześnie

umieszczeniu w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę samego zarzutu kradzieży, przy świadomości powoda co do tego jakich zachowań zarzut ten dotyczy nie stanowi naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom świadka I. G. (1), która zeznała, że prosiła powoda o pobranie wypisek za P. D. oraz P. K.. Zaprzeczyli oni bowiem, by pobierali wypiski oraz by kogokolwiek do ich pobrania upoważniali. Co więcej, nie robili tego od kilku lat. Powód w pozwie wskazał nawet, że wypiskę pobierał także dla I. G. (1), jednak wraz z kontynuacją postępowania dowodowego, a w szczególności z ustaleniem, że wypiskę pobrała ona osobiście w dniu 06.11.2012 r., wycofał się z tych twierdzeń. W ocenie Sądu, zeznania świadka I. G. (1) nie znajdują oparcia w pozostałym materiale dowodowy, tym samym nie mogły być uznane za wiarygodny materiał dowodowy. Zeznania K. K. – partnerki życiowej powoda – dowodzą natomiast jedynie tego, że miał on pobrać wypiskę także dla niej. Zastanawiające jest natomiast, że powód nie wymienił K. K. w pozwie, jako osoby która upoważniła go do pobrania wypiski. Wymienił wtedy I. G. (2). Dopiero, gdy ustalono, że I. G. (2) osobiście pobrała wypiskę, pojawiła się kwestia upoważnienia do odbioru wypiski udzielonego powodowi przez K. K.. Powyższa okoliczność rzutuje zarówno na wiarygodność zeznań zarówno K. K. jaki i powoda w zakresie, w jakim zeznał, że pobierał on dla niej wypiskę. Zaznaczyć należy, że powód jak przyznał, pobierał wypiski za inne osoby od 5 lat i podpisywał się ich nazwiskami. Z § 5 pkt 7 Regulaminu wynagradzania wynika, że obowiązkiem pracownika jest potwierdzenie na liście pobranie produktu. Uzasadnieniem nałożenia takiego obowiązku na pracowników jest, jak się wydaje, możliwość wykazania pracownikowi pobrania wypiski. Oczywiście może zdarzyć się, że pracownik nie będzie mógł odebrać osobiście wypiski, ale może to uczynić przez upoważnienie pisemne innego pracownika. Brak jest natomiast jakichkolwiek podstaw do podpisywania się przy odbiorze wypiski za drugiego pracownika. Takie zachowanie może wypełniać znamiona czynu z art. 270 kk. i to niezależnie od woli osoby, za którą ktoś się podpisuje.

Mając powyższe na uwadze należało przyjąć, że powód miał świadomość odnośnie przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna ta była także prawdziwa. Powód wynosił bowiem produkty objęte wypiską z zakładu. Kwestią wymagającą wyjaśnienia było natomiast, czy czyn jakiego dopuszczał się powód był kradzieżą (art. 278 kk lub 119 kw). Zdaniem Sądu zachowanie powoda mogło wskazywać na popełnienie ww czynu zabronionego. Powód był bowiem upoważniony do pobrania w ramach wypiski tylko jedynie jednego produktu, tymczasem pobierał ich większą ilość bez wiedzy i zgody pracodawcy oraz osób uprawnionych i za te osoby podpisywał się. Podpisanie się za inne osoby świadczy o tym, że powód nie był zainteresowany w ustaleniu, że faktycznie pobierał wypiski za inne osoby. Sposób postępowania powoda świadczy o jego winie umyślnej, powód swoim działaniem zmierzał bezpośrednio do uzyskania korzyści. Jednocześnie pobieranie wypisek za inne osoby, które nie były zainteresowane ich pobraniem, narażało pracodawcę na szkodę. Jak wynika z zeznań powoda takie postępowanie było nagminne. Tym bardziej w interesie pracodawcy było wyeliminowanie go.

R., należało przyjąć, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest prawdziwa, rzeczywista i konkretna. Tym samym roszczenie powoda o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie mogło zostać uwzględnione.

Na marginesie należało także odnieść się do zarzutu powoda, dotyczącego błędnego pouczenia o terminie do wniesienia odwołania do Sądu Pracy. Takie pouczenie może skutkować wadliwością oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Może jedynie mieć wpływ na przywrócenie pracownikowi terminu do wniesienia odwołania do Sądu Pracy, co w przedmiotowej sprawie nie zachodziło. Jako początkowy termin biegu terminu do wniesienia odwołania przyjęto dzień zapoznania powoda z treścią oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy (11.12.2012 r.). 14 dniowy termin upływał w pierwszy dzień roboczy po święcie Bożego Narodzenia, tj. 27.12.2012 r. i w tym dniu pozew został złożony.

Ponadto mając na względzie przepis art. 98 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca proces zobowiązana jest do zwrotu na rzecz przeciwnika procesowego niezbędnych kosztów postępowania oraz stosowanie do treści § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r., w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państw kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.